

RECHTSPRAAK

Transitievergoeding na opzegging werknemer vereist niet altijd ernstige verwijtbaarheid. Soms volstaat verwijtbaar gedrag werkgever.*Feiten*

Werkneemster is als praktijkondersteuner en praktijkmanager in dienst geweest van werkgever. Werkneemster en werkgever hebben acht jaar lang een affectieve relatie gehad die medio april 2024 eindigde. Eind mei 2024 heeft werkgever een ervaren praktijkondersteuner aangenomen die ook als praktijkmanager kon functioneren. Werkneemster en werkgever zijn daarna in conflict geraakt, waarbij werkgever werkneemster heeft geschorst. Werkneemster heeft bij brief van 30 juli 2024 haar dienstverband opgezegd tegen 30 september. Werkgever heeft deze opzegging bevestigd en werkneemster opnieuw geschorst. Op grond van de Cao Huisartenzorg is een schorsing enkel onder bepaalde voorwaarden toegestaan voor de duur van 14 dagen. In deze procedure vordert werkneemster betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkneemster heeft recht op transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever na beëindiging affectieve relatie

Op grond van het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW moet de werkgever een transitievergoeding betalen wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer is opgezegd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Die situatie zal zich alleen voordoen in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt. Bij de beoordeling of de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang bezien, in aanmerking worden genomen. Naar het oordeel van het hof doet zich in dit geval een dergelijke uitzonderlijke situatie voor en heeft werkneemster recht op de door haar verzochte transitievergoeding.

Als uitgangspunt heeft te gelden dat op werkgever in het kader van goed werkgeverschap de taak rustte om na het beëindigen van de – jarenlange – affectieve relatie met werkneemster te bespreken of en hoe zij hun arbeidsrelatie zouden kunnen voortzetten binnen de kleine huisartsenpraktijk. Daarbij hoort ook het bespreken van mogelijke financiële gevolgen van een eventueel vertrek van werkneemster. Tussen partijen was immers helder dat het werkneemster zou zijn die haar baan zou moeten opgeven als door de beëindiging van hun

affectieve relatie de samenwerking onhoudbaar zou blijken, niet werkgever. Dergelijk afspraken heeft werkgever echter niet gemaakt. Uit de opzeggingbrief en de bijlage (alook uit het latere Whatsapp-bericht, ro. 3.10) blijkt dat werknemster in de gegeven omstandigheden geen ander uitweg zag dan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Dat dit geen louter rationele afweging is geweest kan aan werknemster in de gegeven omstandigheden niet worden tegengeworpen. Werkgever heeft door een affectieve relatie aan te gaan met een van zijn werknemers – zeker gezien de kleine setting van de huisartsenpraktijk en de belangrijke rol die werknemster daarin vervulde – het risico genomen dat bij de beëindiging daarvan de werkrelatie onder druk zou komen te staan. Nu partijen afscheid van elkaar wilden nemen, zoals ook volgt uit het eerdere Whatsapp-bericht van werkgever, had het op zijn weg gelegen om een deugdelijke exitregeling te treffen, althans om in elk geval te verifiëren bij werknemster of zij zich bewust was van de financiële consequenties door zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te nemen. Ook dit heeft werkgever nagelaten.

Maar ook bij verwijtbaar gedrag zou transitievergoeding verschuldigd zijn

Maar ook als het handelen als verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar zou moeten worden aangemerkt, zou het verzoek van werknemster toewijsbaar zijn. Het hof is van oordeel dat het onder de gegeven omstandigheden (de verbroken affectieve relatie, die maakt dat verdere samenwerking onmogelijk is gebleken) naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werknemster na het einde van het dienstverband met lege handen zou komen te staan, zeker omdat werkgever zich ook overigens geen goed werkgever heeft betoond. Zo heeft werkgever aanvankelijk geweigerd een getuigschrift af te geven aan werknemster en betaalde hij niet langer het volledige salaris uit. Ook heeft werkgever in de laatste maand van haar dienstverband werknemster wederom geschorst, ditmaal voor een periode van maar liefst vier weken, wederom in strijd met voornoemde cao-bepalingen. De transitievergoeding van € 13.085 bruto zal worden toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente hierover als verzocht en niet weersproken.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:714

Zaaknummer: 200.355.949/01

Rechters: E.I. Mentink, M.J. van der Ven en A.J.P. van Beurden

Advocaten: J.B. Evenboer en N. Verweij

Wetsartikelen: 7:673 BW